92-07736/

ON05132

ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS

681, chemin Belfast, Ottawa K1G 0Z4

LA DIRECTION D'ÉCOLE FACE AUX CONFLITS SCOLAIRES

Août 1988

ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS

681, chemin Belfast, Ottawa K1G 0Z4

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
A.	Préambule	1
B.	Mise au point	1
C.	Historique	1
D.	Constatations	2
E.	Directives en cas de grève	3
F.	Directives en cas de sanctions autres que la grève	4
G.	Relations	
	1. De la direction avec le conseil et son administration	5
	2. De la direction avec les enseignantes et les enseignants	6
	3. De la direction avec l'équipe de négociations	6
	4. De la direction avec la communauté	7
H.	Conclusion	7

ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FRANCO-ONTARIENS

681, chemin Belfast, Ottawa K1G 0Z4

LA DIRECTION D'ÉCOLE FACE AUX CONFLITS SCOLAIRES

A. Préambule

Le présent dossier a été préparé conjointement avec le dossier sur "la direction d'école et la négociation", à titre de complément en cas de sanction.

Son utilité peut être indispensable en cas de grève ou de "lock-out", car il a pour objectif de présenter certains renseignements pertinents au rôle et aux responsabilités des personnes à la direction, lors d'un conflit scolaire.

B. Mise au point

Dans la préparation de ce dossier nous avons tenté de donner le plus de renseignements possibles, tout en sachant que lors d'un conflit scolaire, les situations peuvent être différentes à plusieurs points de vue.

Toutefois, en essayant de garder les renseignements assez généraux, nous osons croire que nous aurons répondu à notre mandat.

Dans l'éventualité où vous devriez vivre un conflit scolaire, l'équipe de négociations provinciales rencontrera le groupe des directions d'écoles pour passer en revue un document préparé par le secteur des relations de travail et remis seulement dans des situations de grève. Ce document répond aux questions d'usage reliées à une grève et vous permet de prendre ensemble des décisions logiques pour répondre aux besoins locaux.

C. Historique

Ce n'est qu'en 1975 que le gouvernement ontarien adoptait un projet de Loi visant à normaliser les procédures de négociations dans le secteur de l'éducation élémentaire et secondaire.

Cette Loi, connue sous le nom de Loi 100, reconnaissait aux enseignantes et aux enseignants, le droit de grève et aux conseils scolaires le droit de "lock-out".

En adoptant cette Loi, le gouvernement réagissait aux pressions des divers groupes intéressés, à savoir entre autres, les associations représentant les enseignantes et les enseignants et les associations représentant les conseils scolaires.

C'est en réaction aux pressions des associations patronales que le gouvernement incorporait à cette Loi, la section 65 qui stipule:

- d'une part, "que les personnes à la direction sont des membres de plein droit de l'entité de négociations des enseignantes et des enseignants"

- d'autre part, "qu'en cas de grève légale ou de "lock-out" les personnes à la direction doivent demeurer en fonction"

Selon le ministre de l'Éducation, M. Thomas Wells l'intention de la section 65 est la suivante:

> "The intent of section 65, as amended, is this:
>
> - It is that there be someone in the school to provide certain services, certainly not the same kind of services that are carried on when the school is in full operation with all the teachers and students there, but someone to provide liaison between the school and the public and the teachers who are not there; to provide a certain custodial function; to provide an information function; to provide a number of functions in the public interest, which I submit are essential."
>
> (citation tirée de Hansard)

D. Constatations

- Il est donc évident qu'en cas de grève, le conseil scolaire ne peut s'attendre à ce que la personne à la direction et son adjointe ou adjoint accomplissent toutes les fonctions habituelles précisées dans la Loi de l'éducation et dans le Règlement 704.

- Il est évident pour toutes et tous, que les dispositions de l'article 65 peuvent créer toutes sortes de problèmes pour les personnes à la direction.

- Quoique en temps normal, les relations entre l'unité et les personnes à la direction sont bonnes et ne présentent aucun problème majeur, il peut arriver en temps de grève, que les relations entre le groupe des personnes à la direction et le groupe des enseignantes et des enseignants se compliquent.

- Un CDEFO local établi de longue date et fonctionnant régulièrement peut-être un atout précieux d'entraide, d'unité et de protection pour chaque membre de la direction en cas de conflit.

Les points suivants tenteront de jeter la lumière sur les situations les plus problématiques de conflits.

E. Directives en cas de grève

1. Les personnes à la direction, ainsi que les adjointes et les adjoints doivent éviter de se placer comme groupe en marge des enseignantes et des enseignants.

   Selon la disposition de la Loi 100, les personnes à la direction sont membres de l'unité de négociations et elles retiennent leurs droits, leurs privilèges et leurs responsabilités au même titre que les autres enseignantes et enseignants.

2. Elles doivent éviter de contrôler le comité exécutif local ou tout autre comité local représentant les enseignantes et les enseignants.

   Toutefois, elles devraient être représentées au sein des divers comités, soit pour que leurs intérêts de groupe soient entendus ou soit pour que leurs expériences servent à éliminer certains problèmes.

3. Elles doivent éviter de miner directement ou indirectement les efforts et les réalisations de l'ensemble des enseignantes et des enseignants.

   Le groupe de personnes à la direction a sa place au sein de l'unité et par le fait même, l'unité a des responsabilités face aux intérêts des personnes à la direction.

   Tout comme l'unité doit être disposée à prendre en juste considération et à représenter adéquatement les intérêts des personnes à la direction, les personnes à la direction doivent également être disposées à collaborer à la réalisation des intérêts des enseignantes et des enseignants.

4. Elles n'ont pas le droit d'utiliser leur position au sein de leur personnel pour forcer, intimider ou influencer indûment les enseignantes et les enseignants sous leur direction.

   Cependant, chaque personne à la direction a droit de parole lors des réunions. Elle a droit de vote lors des votes de ratification ou lors d'une décision d'utiliser une sanction. Elle a droit à ses opinions, a droit de les exprimer et a droit de participer et de voter au même titre que les enseignantes et les enseignants.

5. Les personnes à la direction doivent éviter de se substituer à l'unité en négociant ou en influençant la mise sur pied de politiques ou de lignes de conduite du conseil dans des domaines qui relèvent normalement de la négociation collective.

ex: politique de congés, de compression du personnel, de la surveillance du dîner, etc.

Toutefois, elles devraient participer en dehors des heures régulières de classe, aux divers comités avec les enseignantes et les enseignants.

6. Elles doivent éviter de fournir au conseil ou à l'administration des interprétations officieuses des diverses dispositions de la convention collective.

Elles doivent diriger le conseil à adresser toutes questions aux enseignantes et aux enseignants responsables de l'interprétation de la convention collective.

F. Directives en cas de sanctions autres que la grève

En cas de grève du zèle ou de retrait des services volontaires, les mêmes principes généraux s'appliquent. Toutefois, il faut reconnaître que ces sanctions peuvent présenter pour les personnes à la direction plus de problèmes qu'une grève générale.

Notons, entre autres, quelques principes généraux:

a) Afin d'assurer que le groupe des personnes à la direction ait un "input" véritable avant que les directives pertinentes au processus de sanction soient émises, il est fortement recommandé qu'il y ait coopération entre l'équipe de négociations et le groupe de directrices et de directeurs.

b) Afin d'assurer une compréhension de base du rôle de la personne à la direction dans ces circonstances et par le fait même, assurer entre les diverses écoles une certaine constance d'interprétation de ce rôle et des directives de sanctions, une coopération et une cohésion à l'intérieur du groupe des directrices et des directeurs est essentiel. C'est là, une rôle possible du CDEFO local.

c) Dans les domaines où la personne à la direction prévoit certaines difficultés, obtenir de la surintendante ou du surintendant des directives écrites.

d) Afin de maintenir une voie de communication, communiquer quotidiennement avec la coordonnatrice ou le coordonnateur de la sanction de l'école.

e) Afin d'assurer que les personnes à la direction soient renseignées sur les divers aspects de la sanction, nommer une représentante ou un représentant au sein du comité de coordination et de réglementation de la sanction.

f) Au besoin, obtenir les clarifications et les interprétations requises du comité de réglementation ou de l'équipe de négociations.

IL EST À NOTER QU'IL NE REVIENT PAS À LA PERSONNE À LA DIRECTION D'INTERPRÉTER LES RÈGLEMENTS DE LA SANCTION AUX ENSEIGNANTES ET AUX ENSEIGNANTS: C'EST LÀ LE RÔLE DE LA REPRÉSENTANTE OU DU REPRÉSENTANT DE L'AEFO DE L'ÉCOLE

G. Relations

1. De la direction avec le conseil et son administration

Il est évident que l'attitude du conseil scolaire face au conflit influencera directement le rôle que les personnes à la direction seront appelées à jouer. Toutefois, les directives suivantes s'appliquent:

a) En cas de grève générale, les personnes à la direction devraient collectivement inviter le conseil scolaire à fermer les écoles et à éviter d'offrir un programme partiel à l'aide de volontaires non qualifiés. Plusieurs raisons motivent une telle recommandation:

   1) l'impossibilité de trouver du personnel qualifié et compétent pour offrir des programmes valables;

   2) la sécurité des élèves;

   3) l'augmentation des tensions générées par l'utilisation de briseurs de grève;

   4) les énoncés du Ministre de l'éducation (Hansard);

   5) l'impossibilité d'offrir un programme éducatif adéquat.

b) La personne à la direction devrait s'assurer que toutes les sections ou tous les locaux de l'école où les élèves seraient exposés à des accidents sont sous clé. Un tel geste est nécessaire pour protéger le directeur ou la directrice aussi bien que le conseil.

c) Lorsque la personne à la direction reçoit du conseil des directives qui, selon son jugement professionnel, impliquent des risques à la sécurité des élèves ou à la propriété scolaire ou encore l'expose à certains problèmes légaux, elle doit alors:

   1) demander à la surintendante ou au surintendant ou au conseil de mettre ces directives par écrit;

2) signifier ses inquiétudes par écrit à la surintendante ou au surintendant;

3) consulter son association pour obtenir un avis légal quant au comportement à adopter.

2. De la direction avec les enseignantes et les enseignants

Les responsabilités de la personne à la direction envers un enseignant ou une enseignante qui choisit de ne pas participer à la grève sont définies dans la Loi scolaire et les règlements.

Ces enseignantes et enseignants qui sont au travail reçoivent leur plein salaire et devraient être en poste durant les heures régulières. La personne à la direction devrait élaborer des assignations de tâches qui assureraient que ces enseignantes et enseignants travaillent à des activités pédagogiques valables.

La direction de l'école peut participer aux lignes d'information et de piquetage, mais avant de s'y rendre, elle doit s'assurer que ses responsabilités selon la loi et les règlements sont réalisées. Le directeur ou la directrice qui décide de participer au piquetage devrait y participer en dehors des heures régulières de classe. (Voir ligne de conduite du conseil scolaire)

Une des lignes de conduite de l'AEFO invite les membres à manifester leur solidarité face à la décision d'appliquer une sanction. Cette ligne de conduite s'adresse aussi aux personnes à la direction. Règle générale, ces dernières manifestent cette solidarité comme suit:

a) Participation aux activités de l'entité de négociation (soirées sociales, réunions, etc.)

b) Participation aux activités d'information (piquetage, manifestation...)

c) Contribution financière afin de venir en aide aux enseignantes et enseignants grévistes.

En cas de grève, la personne à la direction doit être consciente que ses activités seront surveillées de près de part et d'autre. C'est pour cette raison qu'elle doit s'assurer que ses actions sont légales et qu'elles ne sont pas sujettes à des interprétations erronées.

3. De la direction avec l'équipe de négociations

Règle générale, en cas de sanction, l'équipe responsable de la négociation désignera un de ses membres pour assurer une communication plus directe et constante avec les directeurs et directrices. C'est normalement avec cette personne que ces derniers communiquent lorsqu'ils font face à des problèmes

urgents reliés à la grève. Cette personne réunira le groupe de directeurs et de directrices à quelques reprises, au besoin, pendant la grève, de façon à permettre à ces derniers d'agir de façon plus concertée.

Le groupe de directeurs et directrices devrait informer officiellement l'équipe de négociation et l'unité par écrit de sa décision d'appuyer les efforts de l'entité de négociation et l'utilisation des sanctions.

À chaque jour, durant la grève, la personne à la direction devrait s'assurer de communiquer avec le représentant ou la représentante du personnel de son école. Cette communication assurera le maintien d'une voie de communication et permettra de répondre aux problèmes qui pourraient être soulevés de part et d'autre.

Il est recommandé que la personne à la direction et son adjoint ou adjointe visitent le centre de sanction de son école et qu'ils profitent de toutes les occasions qui leur permettent de côtoyer leurs collègues.

4. De la direction avec la communauté

Règle générale, en cas de sanction, la personne à la direction devrait éviter de faire quelque représentation que ce soit auprès des groupes de parents et des médias. Elle devrait référer ces groupes à la personne responsable de l'unité ou encore au conseil scolaire et éviter de faire tout commentaire.

H. Conclusion

Dans les pages précédentes, nous avons présenté un éventail des directives à suivre en cas de grève ou d'autres sanctions relatives à la négociation des enseignantes et des enseignants.

À titre de conclusion, nous aborderons le rôle et les responsabilités de la direction face à un conflit impliquant le personnel de soutien des écoles, ainsi que le rôle et les responsabilités de la personne à la direction face à l'administration de la convention collective.

a) Grève du personnel de soutien

Quoiqu'une grève du personnel de soutien n'ait pas le même impact sur le système qu'une grève des enseignantes et des enseignants, il demeure toutefois qu'une telle sanction aura des répercussions sur l'école.

Dans un tel cas:

1. La direction de l'école ainsi que les enseignantes et les enseignants ne doivent pas entreprendre ou ne doivent pas participer à la réalisation des fonctions qui normalement, selon les pratiques habituelles de l'école, relèvent de la compétence des employés en grève.

2. La direction de l'école ne doit demander ni aux enseignantes et enseignants, ni aux élèves d'entreprendre de telles fonctions.

3. La direction de l'école devrait recommander au conseil ou à l'autorité compétente de fermer l'école, dès qu'elle juge qu'il est impossible de fournir un programme adéquat aux élèves.

b) **Rôle de la personne à la direction face à l'administration de la convention collective**

Règle générale, la personne à la direction est impliquée directement dans l'application des dispositions de la convention collective ayant trait:

- aux conditions de travail des membres

- à la protection des droits collectifs et individuels.

Étant donné cette responsabilité, il devient essentiel que chaque directeur ou directrice connaisse l'esprit des dispositions qui paraissent à la convention collective.

Il se peut qu'ayant négocié des dispositions reliées à la diminution du personnel, les personnes à la direction soient obligées d'appliquer ces procédures au niveau de l'école.

Ceci peut impliquer une augmentation de la charge de la personne à la direction, cependant, cette dernière se doit d'assurer que le convention collective est respectée.

En plus de ces responsabilités relatives à l'administration de la convention collective, plusieurs conventions prévoient que la direction représente le premier palier du règlement des griefs.

Cette responsabilité implique que la directrice ou le directeur connaisse la procédure des griefs et qu'elle ou qu'il ait reçu du conseil scolaire des directives quant aux procédures à suivre.

Voici quelques règles qui s'imposent dans un règlement de grief:

a) Lorsque vous discutez d'un grief avec une enseignante ou un enseignant, il faut permettre à cette dernière ou à ce dernier d'être accompagné de la représentante ou du représentant de l'Association. Il est entendu que la personne à la direction peut aussi être accompagnée.

b) Lorsque vous répondez au grief, faites-le par écrit résumant le problème et donnant votre décision et ses motifs.

c) Rappelez toujours à l'enseignante ou à l'enseignant que votre décision ne représente pas l'étape finale de la procédure et qu'elle ou qu'il peut en appeler à la prochaine étape.

d) Évitez d'exercer des représailles contre l'enseignante ou l'enseignant qui initie le grief. La convention collective lui reconnaît ce droit et elle ou il doit pouvoir exercer son droit sans subir des pressions indues de la part de la direction et de l'administration.

Août 1988